



**GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
POLÍCIA PENAL DO ESPÍRITO SANTO**

**PLANO GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO
LEI COMPLEMENTAR 1.081/2024**

1. ÓRGÃO/ENTIDADE:

1.1. Polícia Penal do Espírito Santo – PPES

**2. DISCRIMINAÇÃO DE ETAPAS, CRITÉRIOS, RECURSOS E MECANISMOS NECESSÁRIOS
PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO**

2.1. Etapas:

2.1.1. Identificar as Unidades Administrativas que serão contempladas com Regime de Teletrabalho;

2.1.2. Identificar as atividades e processos passíveis de teletrabalho;

2.1.3. Divulgar o Procedimento para Requerimento do regime de Teletrabalho;

2.1.4. Apresentação pelo servidor do requerimento à chefia imediata para adesão ao regime de teletrabalho;

2.1.5. Emissão da avaliação prévia da adequação do perfil e das competências do servidor para realização as atividades em regime de teletrabalho;

2.1.6. Elaboração do Plano de Trabalho Individual;

2.1.7. Elaboração do Termo de Compromisso;

2.1.8. Divulgação das informações necessárias à publicidade e transparência das atividades.

2.2. Critérios de concessão:

2.2.1. Para concessão do regime de teletrabalho aos servidores o pleitearem devem ser observados os seguintes critérios:

2.2.1.1. Avaliação regular de desempenho e produtividade;

2.2.1.2. Capacidade técnica;

2.2.1.3. Habilidade de auto-organização e autogerenciamento do tempo;

2.2.1.4. Comprometimento com o serviço público;

2.2.1.5. Disponibilidade e aptidão para o uso de novas tecnologias no trabalho.

2.2.1.6. Mecanismos de monitoramento e políticas de horários e metas;

2.2.1.7. Treinamento dos servidores para a nova modalidade.

2.3. Os recursos tecnológicos:

2.3.1. É necessária a disponibilidade de computador com conexão à internet e os softwares necessários ao desenvolvimento das atividades de teletrabalho, conforme as necessidades do setor e as atribuições desempenhadas.



**GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
POLÍCIA PENAL DO ESPÍRITO SANTO**

3. DEMONSTRAÇÃO DE VIABILIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

3.1. Após a análise dos processos de trabalho, verificou-se que sua execução ocorre exclusivamente em meio digitais, permitindo aos servidores públicos executar as atividades de forma remota bem como o acompanhamento em tempo real pela chefia imediata;

3.2. A medida possui potencial para promover maior eficiência administrativa, racionalização de recursos públicos, modernização institucional e melhoria da prestação dos serviços à sociedade, em consonância com os princípios constitucionais da Administração Pública e com as melhores práticas contemporâneas de gestão pública;

3.3. A experiência foi consolidada em diversos órgãos da Administração Pública Estadual, especialmente após a modernização administrativa impulsionada pela transformação digital do Estado, demonstrou que o modelo é compatível com a prestação eficiente dos serviços públicos, quando observados critérios objetivos de gestão, controle e avaliação de desempenho;

3.4. A adoção do regime de teletrabalho pode ainda gerar melhoria na saúde ocupacional, redução de tempo de deslocamento e incremento do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, refletindo positivamente no desempenho funcional.

4. ESTIMATIVA DOS RESULTADOS POSITIVOS ESPERADOS PARA O AUMENTO DE PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES, MELHORIA DE SUA QUALIDADE DE VIDA E ECONOMIA E RACIONALIZAÇÃO DOS GASTOS PÚBLICOS

4.1. A adoção do regime de teletrabalho tem potencial para gerar resultados positivos relevantes tanto para a Administração Pública quanto para os servidores e para a sociedade. A experiência observada em diversas instituições públicas brasileiras demonstra que a implementação de programas estruturados de teletrabalho contribui para o aumento da eficiência administrativa, a otimização de recursos públicos e a melhoria da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.

4.2. No que se refere à produtividade institucional, estima-se um incremento no desempenho dos servidores participantes. Esse resultado decorre da redução do tempo despendido em deslocamentos, da diminuição de interrupções frequentes no ambiente presencial e da adoção de modelos de gestão orientados por metas, entregas e resultados.

4.3. A flexibilidade proporcionada por essa modalidade favorece a conciliação entre responsabilidades profissionais e pessoais, reduzindo ocorrências de atrasos e ausências motivadas por fatores externos, como problemas de mobilidade urbana, condições climáticas



**GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
POLÍCIA PENAL DO ESPÍRITO SANTO**

adversas e compromissos familiares. Como consequência, observa-se maior regularidade na execução das atividades e melhor aproveitamento da força de trabalho disponível.

4.4. Sob a perspectiva financeira, estima-se uma redução nos custos operacionais relacionados à manutenção da infraestrutura física. A diminuição da ocupação dos espaços administrativos possibilita a redução dos gastos com energia elétrica, água, climatização, limpeza, manutenção predial e materiais de expediente. Além disso, o fortalecimento dos processos digitais contribui para a redução do consumo de papel, impressões e outros insumos, promovendo maior racionalização do gasto público.

4.5. Outro resultado esperado refere-se à melhoria da qualidade de vida dos servidores. A eliminação ou redução dos deslocamentos diários proporciona mais tempo disponível para atividades pessoais, familiares e de capacitação profissional, além de contribuir para a diminuição do desgaste físico e emocional associado ao trânsito.

4.6. A adoção do regime de teletrabalho também pode contribuir para a retenção de talentos e para a valorização dos servidores. A percepção de confiança institucional e de reconhecimento das necessidades individuais dos servidores fortalece o vínculo com a organização e favorece a permanência de profissionais experientes nos quadros da Administração Pública.

4.7. Sob o ponto de vista ambiental, a adoção do teletrabalho representa uma importante medida de sustentabilidade. A redução dos deslocamentos diários resulta na diminuição do consumo de combustíveis fósseis e, conseqüentemente, na redução da emissão de gases de efeito estufa. Adicionalmente, a menor utilização de recursos físicos e materiais contribui para a redução da geração de resíduos e para a promoção de práticas alinhadas aos princípios da responsabilidade socioambiental.

5. PREMISSAS BÁSICAS DA ESTRATÉGIA DE DISSEMINAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

5.1. Alinhamento Institucional

5.1.1. O teletrabalho deve estar alinhado ao planejamento estratégico do órgão, às políticas de modernização administrativa, à melhoria da prestação de serviços ao cidadão e aos princípios da administração pública.

5.2. Foco em Resultados

5.2.1. A disseminação do teletrabalho deve priorizar entregas mensuráveis, metas objetivas e qualidade dos serviços prestados.

5.3. Implementação Gradual e Controlada



GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
POLÍCIA PENAL DO ESPÍRITO SANTO

5.3.1. A expansão do teletrabalho deve ocorrer de forma progressiva, baseada em evidências e adaptável às especificidades de cada unidade administrativa.

5.4. Adequação Jurídica e Normativa

5.4.1. Toda política de teletrabalho deve observar a legislação vigente, as normas de segurança da informação e proteção de dados pessoais.

5.5. Equidade e Isonomia

5.5.1. Os critérios de adesão devem ser transparentes, impessoais, técnicos e auditáveis.

5.6. Segurança da Informação e Proteção de Dados

5.6.1. A disseminação do teletrabalho deve considerar uso seguro de sistemas institucionais e a confidencialidade de informações.

5.7. Infraestrutura Tecnológica Adequada

5.7.1. A estratégia deve garantir sistemas acessíveis remotamente, suporte técnico contínuo e acesso a ferramentas de colaboração.

5.8. Comunicação Institucional Estruturada

5.8.1. A estratégia deve prever campanhas internas de conscientização, a divulgação de boas práticas e a transparência sobre objetivos e critérios de adoção.

5.9. Preservação da Integração Institucional

5.9.1. Mesmo em regime remoto, devem ser estimuladas a integração entre equipes, o senso de pertencimento e a colaboração intersetorial.

5.10. Saúde, Bem-Estar e Ergonomia

5.10.1. A política de teletrabalho deve contemplar a prevenção do adoecimento ocupacional, o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, a ergonomia e a saúde mental.

5.11. Transparência e Prestação de Contas

5.11.1. O programa deve possuir indicadores divulgáveis, rastreabilidade de entregas e mecanismos de auditoria.

5.12. Sustentabilidade Administrativa e Ambiental

5.12.1. A política de teletrabalho deve considerar a racionalização de custos, a redução de deslocamentos, a otimização de espaços físicos e a eficiência energética.

5.13. Compatibilidade com a Natureza das Atividades

5.13.1. A disseminação deve observar viabilidade operacional, grau de digitalização dos processos e os riscos institucionais envolvidos.



**GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
POLÍCIA PENAL DO ESPÍRITO SANTO**

6. DESCRIÇÃO DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS, ATIVIDADES/PROCESSOS PASSÍVEIS DE REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO (observado Art. 5º):

6.1. DIRETORIA ADJUNTA DA POLÍCIA PENAL – DAPP

6.1.1. ACADEMIA DA POLÍCIA PENAL – ACADEPPEN

6.1.1.1. Elaboração, revisão e atualização de projetos pedagógicos, planos de curso e matrizes curriculares;

6.1.1.2. Produção, revisão e organização de materiais didáticos, apostilas, manuais, roteiros de estudo e conteúdos educacionais;

6.1.1.3. Planejamento acadêmico e elaboração de cronogramas de cursos, capacitações e eventos formativos;

6.1.1.4. Pesquisa e desenvolvimento de conteúdos técnicos e científicos relacionados à formação policial penal;

6.1.1.5. Acompanhamento, instrução e tramitação de processos administrativos por meio do sistema E-Docs;

6.1.1.6. Organização e gerenciamento de bancos de dados acadêmicos, registros escolares e controles pedagógicos;

6.1.1.7. Realização de reuniões de planejamento, alinhamento pedagógico e orientação de docentes;

6.1.1.8. Coordenação e acompanhamento de atividades de educação a distância e ambientes virtuais de aprendizagem;

6.1.1.9. Análise de currículos, documentação e processos seletivos relacionados às atividades educacionais;

6.1.1.10. Planejamento e acompanhamento de avaliações de cursos e ações de formação.

6.1.2. DIVISÃO DE ASSISTÊNCIA PSICOSSOCIAL AO SERVIDOR – DAPS

6.1.2.1. Acompanhamento de demandas psicossociais, realização de atendimentos psicológicos por comunicação síncrona e assíncrona, telemonitoramento, registro e atualização de prontuários, elaboração de pareceres, relatórios técnicos e documentos especializados, registros de encaminhamentos e contrarreferências, acompanhamento e instrução de processos administrativos, elaboração de estudos, levantamentos e manifestações técnicas, planejamento e execução de ações relacionadas à saúde e qualidade de vida do servidor.



**GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
POLÍCIA PENAL DO ESPÍRITO SANTO**

6.2. DIVISÃO DE INTELIGÊNCIA DA POLÍCIA PENAL – DIPP

6.2.1. Elaboração de relatórios de inteligência, análise de dados e de informações estratégicas, bem como a sistematização de informações e a emissão de pareceres técnicos.

6.3. CORREGEDORIA DA POLÍCIA PENAL – CPP

6.3.1. Análises e instruções processuais, pesquisas jurídicas e doutrinárias, redação de ofícios, despachos e pareceres, alimentação dos sistemas de gestão e a realização de oitivas e interrogatórios.

6.4. DIRETORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - DGA

6.4.1. DIVISÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – DTI

6.4.1.1. Desenvolvimento e manutenção de sistemas (desenvolvimento, documentação, extração e manutenção de dados, operação, estudo, suporte e consultoria);

6.4.1.2. Contratação e Fiscalização (elaboração de estudos preliminares, elaboração de termo de referência, fiscalização de contratos, ateste de notas fiscais de serviços; manifestação técnica).

7. LIMITE TOTAL DE SERVIDORES EM EXERCÍCIO NO REGIME DE TELETRABALHO:

7.1. O número de servidores que poderá atuar em regime de teletrabalho no Órgão é de 100% dos aptos, desde que atendidos os requisitos legais estabelecidos na Lei Complementar n.º 1.081/2024, se atentando à necessidade de manutenção presencial de, no mínimo, um servidor por setor, nos termos do § 2º, inciso IV do art. 6º da LC 1.081/2024.

8. DEMAIS DISPOSIÇÕES

8.1. Será considerado apto ao Regime de Teletrabalho o servidor que após a Análise de Aptidão (Anexo II), atender aos critérios de avaliação sendo enquadrado como “quase sempre” ou “sempre”.

8.2. Fica estabelecida como padrão a modalidade de execução híbrida de Teletrabalho no âmbito da PPES.

8.3. Será aceito modelo contínuo, em casos excepcionais, desde que possua justificativa formal e individualizada de interesse público com ratificação do dirigente máximo.

8.4. A modalidade de execução híbrida deverá seguir as seguintes premissas:

8.4.1. Servidores que exerçam funções de chefia deverão cumprir sua carga horária diária presencialmente com frequência mínima de 3 vezes por semana.



GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
POLÍCIA PENAL DO ESPÍRITO SANTO

8.4.2. O regime de teletrabalho será realizado mediante o uso de recursos tecnológicos e o estabelecimento de metas, prazos e entregas previamente pactuados, devidamente aferidos mensalmente através do Monitoramento de Teletrabalho através do Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades-FADA, com execução de forma automatizada por meio do Portal do Servidor - www.servidor.es.gov.br.

8.4.3. Conforme inciso III, Art.21 da LC n.º 1.081/2024, destacamos que as mudanças de setor devem acarretar a descontinuidade do regime de teletrabalho pelo período de 60 dias ou até que uma nova avaliação de aptidão possa ser realizada.

8.4.4. A descontinuidade do teletrabalho se aplicará aos servidores que efetuarem a troca de setor após a vigência deste Plano Geral de Implementação de Teletrabalho.

8.4.5. Os casos em que houver troca de setor decorrente de reestruturações organizacionais serão analisados pelos respectivos Diretores, que deverão deliberar sobre a aplicação ou não da descontinuidade do regime de teletrabalho aos servidores afetados.

8.5. Competirá ao GRH/PPES as atribuições descritas no Art. 23 da referida lei.

8.6. Para fim de implementação do Teletrabalho, ficam estabelecidos 7 anexos de operacionalização:

- Anexo I - Requerimento de Teletrabalho
- Anexo II – Formulário de Análise Prévia de Aptidão
- Anexo III – Despacho de resultado de Análise de Aptidão – Chefia Imediata
- Anexo IV – Apreciação Legal – Checklist – GRH
- Anexo V – Plano de Trabalho Inicial
- Anexo VI – Termo de Compromisso
- Anexo VII – Tabela de Cargos e Funções Passíveis de Teletrabalho.

Aprovação:

JOSÉ FRANCO MORAIS JÚNIOR
Diretor-Geral da Polícia Penal

Documento original assinado eletronicamente, conforme MP 2200-2/2001, art. 10, § 2º, por:

JOSE FRANCO MORAIS JUNIOR

DIRETOR GERAL

DGPP - PPES - GOVES

assinado em 23/06/2026 17:30:54 -03:00



INFORMAÇÕES DO DOCUMENTO

Documento capturado em 23/06/2026 17:30:54 (HORÁRIO DE BRASÍLIA - UTC-3)

por RODRIGO MOREIRA FERREIRA (MEMBRO (PLANO GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO) - PPES - PPES - GOVES)

Valor Legal: ORIGINAL | Natureza: DOCUMENTO NATO-DIGITAL

A disponibilidade do documento pode ser conferida pelo link: <https://e-docs.es.gov.br/d/2026-VQZ0FV>